

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Peut-on filmer ou enregistrer les propos de son patron pour se constituer une preuve ?

Rosier, Karen

Published in:
Bulletin juridique et social

Publication date:
2016

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Rosier, K 2016, 'Peut-on filmer ou enregistrer les propos de son patron pour se constituer une preuve ?' *Bulletin juridique et social*, Numéro 563, p. 5.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Peut-on filmer ou enregistrer les propos de son patron pour se constituer une preuve ?

L'examen de la jurisprudence récente révèle que le phénomène de l'enregistrement audio ou vidéo réalisé à l'insu d'un interlocuteur semble en expansion, sans doute du fait de la généralisation de l'utilisation de smartphones permettant de saisir plus aisément sur le moment des propos qu'on sait avoir intérêt à pouvoir rapporter¹.

La captation de sons ou d'images à l'insu de la personne concernée pose la question du droit de la protection des données et du droit au respect de la vie privée. Dans un arrêt rendu le 9 novembre 2008² à propos d'une problématique similaire, la Cour de cassation avait considéré que si le seul fait d'enregistrer une conversation à laquelle on participe soi-même n'est pas illicite du fait qu'il est réalisé à l'insu des autres participants, cet acte peut constituer une violation de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme qui consacre le droit au respect de la vie privée. La Cour ajoutait qu'il revenait au juge d'apprécier si l'usage de cet enregistrement était autorisé, et devait inclure dans son jugement le critère des attentes raisonnables de la personne concernée en matière de respect de sa vie privée. Dans le contexte particulier de la relation de travail se pose également la question du respect mutuel et du devoir de loyauté du travailleur vis-à-vis de l'employeur.

Appréciation au cas par cas

Si l'on peut comprendre que la transposition de ces principes appelle une appréciation au cas par cas, l'analyse des quelques décisions rendues en la matière révèle des interprétations divergentes quant à l'incidence du contexte professionnel sur l'existence d'une violation de la vie privée.

Dans un litige tranché par la Cour du travail de Liège, division Liège³, la cour accepte de recevoir comme preuve un enregistrement audio réalisé par un travailleur à l'insu de son employeur pour établir le fait que des commissions lui étaient dues. La décision n'analyse pas explicitement la question du respect ou non du droit au respect de la vie privée, bien qu'elle évoque incidemment le fait que la conversation avait été enregistrée sur les lieux du travail, qu'elle avait lieu entre deux parties qui sont liées par un contrat de travail et que la conversation avait tourné exclusivement autour des commissions. Elle mêle ces considérations avec le fait que la preuve doit être reçue au regard des critères *Antigone*. L'application de cette jurisprudence suppose qu'implicitement, la cour considère que la preuve a été recueillie illicitement tandis qu'elle semble dans le même temps relever des éléments en sens contraire, en épinglant l'ancrage professionnel des éléments de preuve soumis. Il est donc difficile d'en tirer des conclusions sur son appréciation quant à l'existence ou non d'une violation du droit au respect de la vie privée.

Dans la même veine, un arrêt plus ancien du 14 septembre 2009 de la Cour du travail de Mons⁴ avait considéré qu'un enregistrement par caméra cachée effectué par le travailleur ne pouvait s'analyser comme une atteinte à la vie privée telle que protégée par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme dès lors qu'il a été réalisé en dehors de toute sphère privée. Pour établir la preuve que le contrat avait pris fin à l'initiative de son employeur, le travailleur avait, entre autres éléments, soumis à la cour un enregistrement vidéo et sonore d'un entretien au cours duquel l'administrateur délégué avait confirmé, sur interpellation du travailleur, la décision de le licencier. La cour souligne que dans la mesure où la preuve a été recueillie dans un

contexte professionnel, pour une cause professionnelle (afin de déterminer s'il y avait lieu de prêter un préavis) et dans le bureau du travailleur, il n'y aurait pas de violation du droit au respect de la vie privée de l'administrateur délégué. Elle considère toutefois que l'enregistrement pose essentiellement le problème du devoir de loyauté et de correction que se doivent les parties en vertu de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail.

C'est une position quelque peu différente qu'adopte la Cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 7 janvier 2015⁵ rendu à propos de faits à nouveau assez similaires. Le travailleur avait provoqué un entretien dans un local où une caméra cachée avait été préalablement installée afin d'obtenir la preuve de ce que son employeur lui avait notifié verbalement son licenciement, sans le lui confirmer ensuite par écrit. La cour va considérer qu'il s'agit d'une grave violation du droit au respect de la vie privée de l'employeur et que la circonstance que l'enregistrement litigieux a eu pour cadre les lieux du travail n'est pas de nature à rendre licite le procédé. Elle pointe également que le procédé est contraire à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements des données à caractère personnel et témoigne par ailleurs d'un manquement aux principes de loyauté et de correction induits par l'article 16 de la loi sur le contrat de travail.

Prudence donc

On peut donc en conclure qu'un enregistrement « sauvage » est susceptible d'être considéré comme illicite, sinon parce qu'il a été obtenu en violation du droit au respect de la vie privée et du droit à la protection des données, à tout le moins dès lors qu'il constitue un manquement à l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978. Reste la question de la recevabilité d'une telle preuve, mais ceci est un autre débat...

● KAREN ROSIER

Maître de conférences à la Faculté de droit de l'Université de Namur

Chercheuse au Centre de Recherche Information, Droit et Société (Crids), Université de Namur

Avocate au barreau de Namur

1 Voy., outre les décisions commentées infra : C. trav. Liège, div. Liège, 5^e ch., 25 avril 2012, RG n° 2011/AL/410, www.juridat.be; C. trav. Liège, div. Namur, 13^e ch., 22 mai 2012, RG n° 2011/AN/160, www.cass.be dans lesquels la production d'une telle preuve est évoquée mais non analysée car la preuve est jugée non utile aux débats.

2 Cass., 9 septembre 2008, RG n° P.08.0276.N.

3 C. trav. Liège, div. Liège, 15^e ch., 20 novembre 2014, RG n° 2014/AL/54, www.juridat.be.

4 C. trav. Mons, 2^e ch., 14 septembre 2009, R.R.D., 2008, p. 555.

5 C. trav. Bruxelles, 4^e ch., 7 janvier 2015, RG n° 2012/AB/1248, www.juridat.be.